

Микроклимат в педагогическом коллективе

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового или учебного коллектива, которые определяют его основное настроение.

Строительство психологического климата – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признаётся право принятия значимых для коллектива решений.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег – от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям. Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются вопросы эффективной организации образовательного процесса. Забота о человеческом факторе, а это значит о психологическом климате в коллективе, является условием успешной деятельности коллектива. Если в коллективе создана атмосфера поиска, радости, интереса, сотворчества – всё это является условием становления личности, коллектива, учреждения образования.

«В последнее время мы стали уставать не столько от работы, от общения с детьми, сколько от предательства, безудержного хамства. Ужасно, уже научились прикидывать, чего и от кого в какой ситуации ждать. И заслониться, и держать удар. Ненормальная жизнь, в которой мало на кого можно положиться, становится нормой. Нормой становится то, что никто никому не нужен. Каждый в глубине души ждёт сочувствия, тепла, рассчитывает на всё это, но ни с кем не хочет делиться собственным», — так говорил педагог и публицист Симон Соловейчик. А нам кажется, что эти слова в полной мере можно отнести к нашим дням, к нашему времени.

Несомненно, проблема взаимоотношений в педагогическом коллективе существует. В нём должны поддерживаться деловые, доброжелательные и уважительные, а ещё лучше тёплые и душевные отношения.

Психологи утверждают: «Оценивая работу учителя необходимо всегда придерживаться принципа: «Критика – неэффективный способ информирования». Почему? Критика, как мы знаем из практики, вызывает моментальную психологическую реакцию человека (он защищает себя, а не суть проблемы, как правило). Необходимо помочь каждому педагогу снять эту защитную реакцию, давая понять каждому: «Говорим о тебе не как о личности, а как о профессионале».

Необходимо искать в коллегах доброе и хорошее. Обязательно отмечать достижения (можно и авансом). Педагог должен непременно получать удовлетворение от проделанной работы, чувствовать поддержку со стороны коллег, администрации.

Преподавание в своей массе профессия очень энергозатратная, требующая больших душевных сил, связанная с творчеством, а значит, и с воплощением чувств и вечной погоней за информацией, базирующаяся на постоянной эксплуатации всех видов памяти, сопровождающаяся взлётами и падениями, стрессами, профессиональными страхами и неуверенностью, нередко приводящая к преждевременным срывам нервной системы, мнительности, профессиональным заболеваниям и старению, — и всё это требует от самого учителя и администрации серьезного осознания того, что психологическое, умственное, физическое, нравственное, профессиональное здоровье является главным условием педагога, основанием для благоприятного психологического климата в школе, качества обучения и воспитания, передаче учащимся и родителям через положительно заряженную душевную энергетику, через насыщенное добротой, уверенностью, душевностью состояния и поведения истинного и важнейшего способа и опыта жизни и строительства отношений.

К сожалению, многие педагоги, отдавая всё время и силы своей души работе, довольно быстро становятся сварливыми, неуверенными в своей жизненной судьбе, постоянно зацикленными на работе, что само по себе и неверно, и глупо, поскольку никакая работа не представляет никакой ценности сама по себе и становится значимой в связи с возникающими в педагогическом коллективе наилучшими отношениями.

Сплочение педагогического коллектива нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности (профессионально-педагогической, общественной и др.), в общении. В коллективе должны создаваться такие условия, чтобы ни один педагог не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Нельзя упускать из поля своего зрения характер межличностных отношений (симпатий, антипатий и др.), коммуникативных связей внутри групп, из которых коллектив неизбежно состоит или которые неизбежно образуются в нем в конкретной ситуации. Сплочению педагогов в коллектив способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности. Очень важно, чтобы педагоги в этих делах смогли реализовать свои возможности, творческие черты своей личности.

Особая роль в развитии коллектива принадлежит и организации помощи со стороны зрелых педагогов молодым специалистам. И наши молодые педагоги в своем большинстве оправдывают наши надежды, это активные, творческие, талантливые педагоги, которые всегда позитивно настроены ко всему, что происходит в нашем коллективе, а это согласитесь немаловажно для становления позитивного психологического климата в нашем коллективе.

Таким образом, можно сделать вывод, что если в учреждении образования будет сформирован благоприятный микроклимат, то это будет способствовать повышению уровня комфортности всех участников образовательного процесса, повышению эффективности образовательного процесса, развитию личности педагогов, их творческой активности.

Рекомендации педагогам по созданию благоприятного психологического климата в коллективе:

Развивайте в себе такое качество, как терпимость к другим людям, коллегам, ученикам. Нетерпимость приводит к накоплению агрессии, которая в любой момент может вылиться на не в чем не повинных людей, в том числе на близких.

Избегайте критиковать других, лучше действительно попытайтесь понять поведение другого человека.

Учитесь снимать эмоциональное напряжение после рабочего дня; боритесь с эмоциональным выгоранием.

Радуйтесь успехам своих коллег, тогда при вашем успехе, за вас будет кому порадоваться.

Избегайте ненужной конкуренции. Ставьте перед собой реальные цели.

Находите время для развлечений, хобби. Встречайтесь с коллегами в неформальной обстановке – это способствует сплочению.

Ведите здоровый образ жизни: не забывайте о пользе физических нагрузок, прогулках на свежем воздухе и полезной пище.

Что можно сделать для создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе?

Учитесь планировать. Наличие большого количества планов одновременно часто приводит к путанице, забывчивости и чувству, что незаконченные проекты висят над головой. Уделите планам некоторое время, когда это будет возможно, и поработайте над ними до тех пор, когда это будет возможно, и поработайте над ними до тех пор, пока не закончите.

Признавайте и принимайте ограничения. Многие из нас ставят себе совершеннейшие и недостижимые цели. Но человек не может быть совершенным, поэтому часто возникает чувство несостоятельности или несоответствия вне зависимости от того, насколько хорошо мы выполнили что-либо. Ставьте достижимые цели.

Развивайтесь. Иногда необходимо убежать от жизненных проблем и развлечься. Найдите занятие, которое было бы увлекательным и приятным для вас.

Будьте положительной личностью. Избегайте критиковать других. Учитесь хвалить других за те вещи, которые вам в них нравятся. Сосредоточьтесь на положительных качествах окружающих.

Учитесь терпеть и прощать. Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попробуйте действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их.

Избегайте ненужной конкуренции. В жизни много очень ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к выигрыванию в слишком многих областях жизни создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным.

Регулярно делайте физические упражнения. Лучше следовать той программе, которая доставляет вам удовольствие.

Учитесь методам расслабления. Желательно под наблюдением специалистов.

Рассказывайте о своих неприятностях. Найдите друга, консультанта, психотерапевта, психолога, с которым вы можете быть откровенны. Это снимет ваше напряжение.

Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в нашем коллективе. Для этого прочтите предложения, затем перед вопросом отметьте ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

Оценки:

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то и, и другое свойство

1. Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.
2. Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.
3. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.
4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.
5. Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.
6. С уважением относятся к мнению друг друга.
7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные
8. В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение: «Один за всех, и все за одного».
9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.
10. Коллектив активен, полон энергии.
11. Участиво и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.
12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.
13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.

Обработка полученных данных:

более 22 – высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

от 8 до 22 — средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

от 0 до 8 — низкая степень (незначительная) благоприятности;

Описанная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые «заложены» в опросном листе).